(Ocupa la Presidencia el señor Senador Rubio.)

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la sesión.

(Es la hora 15 y 14 minutos.)

-Dese cuenta de un asunto entrado.

(Se da del siguiente:)

"El Banco Central del Uruguay remite informe sobre el alcance de la modificación de la tasa de rentabilidad del 3% al 1,5% y su impacto sobre las pasividades regidas por el régimen mixto de la Ley Nº 16.713, de 5 de setiembre de 1995."

-Se procederá a su estudio.

La Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social tiene mucho gusto en recibir al señor Senador Viera, quien ha presentado un proyecto de ley relativo a la eliminación del límite de edad en los llamados a empleos públicos.

SEÑOR VIERA.- Ante todo, agradezco a los integrantes de la Comisión por la invitación.

Hemos presentado un proyecto de ley relativo a la eliminación del límite de edad de los llamados a concurso para ocupar cargos públicos porque si bien estos están sujetos a la decisión y a la política laboral de cada organismo de la Administración Pública, se ha constatado la práctica generalizada de fijar un límite de edad como uno de los requisitos para cubrir vacantes en Entes Autónomos, en Intendencias y en la Administración Central, que habitualmente se ubica en los 35 años o, como máximo, 40 años de edad.

Creo que debemos reivindicar el derecho al trabajo como un derecho fundamental del ser humano y de todos los uruguayos; además, es un principio que está consagrado en la Constitución de la República, y en la exposición de motivos hago referencia a los artículos 7º, 8º, 55 y 76 de esta Carta Magna. Por tanto, considero que poner límites de edad en los llamados para ocupar cargos públicos es violatorio de nuestra propia Constitución.

Es preocupante la situación de desempleo que sufren muchos de los compatriotas que rondan la franja etaria de los 40 años, que tiene características singulares; quedarse sin trabajo a esa edad es muy problemático ya que generalmente estas personas tienen una familia constituida y responsabilidades asumidas. Por otra parte, a esa altura tienen una determinada formación, por lo cual se les hace bastante complejo adaptarse a las nuevas exigencias del mercado laboral, lo que agrega otra dificultad para conseguir un nuevo empleo. Si a eso le sumamos que los límites existentes en los llamados dejan a estas personas sin posibilidad alguna de volver a capacitarse, de competir, ni de concursar, creo que se está cometiendo una discriminación muy grande y una injusticia aún mayor.

Debemos defender el principio fundamental de que solo nos diferenciamos por nuestros talentos y virtudes. Está bien que luego se elija a determinadas personas en un proceso de selección, de acuerdo al trabajo que se deba realizar, pero no que se les impida participar de dicho proceso.

De acuerdo al último censo recientemente publicado, estamos hablando de un sector muy amplio. El total de ciudadanos entre los 40 y 70 años de edad son 1:051.781, representan un 32.1% del total de la población. Reitero que se trata de una franja importante de compatriotas. En esta misma franja, hay un total de 152.969 personas que no trabajan, de desempleados que buscan empleo.

SEÑORA DALMÁS.- En esa cifra, tal vez haya jubilados.

SEÑOR VIERA.- Para poder jubilarse, si no es por enfermedad, la persona debe tener 60 años, razón por la cual tomé la franja de 40 a 70 años. Tal vez haya algunos jubilados que estén entre los 60 y 70 años. Simplemente tomé esa cifra a efectos de tener un indicador.

Hoy, en Uruguay, que una persona a los 40 años se quede sin empleo es realmente un grave problema. Confieso que, en principio, pensé en elaborar una norma general -es lo que me gustaría- que prohíba poner un límite de edad, salvo en el caso de policías o soldados, por ejemplo, que necesitan tener determinadas condiciones físicas; pienso que en los demás casos el límite de edad lo deben poner las propias pruebas. Si se establece una exigencia física que, de pronto, no se puede cumplir por la edad, entiendo que la selección se debe realizar a través de una prueba. Es evidente que a determinada edad es más difícil que un recolector de residuos esté en condiciones de correr detrás de un camión, pero si su estado físico se lo permite, por ejemplo, en la prueba de admisión se podría hacer un Test de Cooper y, de pronto, se podría seleccionar gente de más edad. No creo que tan solo por tener determinada edad se deba declarar, prácticamente, la muerte laboral de una persona, y que lo haga el Estado me parece peor.

Por todo esto -y a efectos de ir avanzando- es que presentamos este proyecto de ley relativo a los llamados a empleos públicos para que, por lo menos, el Estado no discrimine. Lo ideal sería que estuviera prohibido discriminar por edad en todos los empleos, no solo en los empleos públicos, pero este proyecto -que consta de tres artículos- refiere a los llamados a empleos públicos.

Es lo que tengo para informar sobre este proyecto que es sencillo, pero que tiene un fin social muy importante, con el que deberíamos coincidir.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Esta iniciativa requiere una mayoría especial en la medida que el artículo 3.º establece que se aplica al Poder Ejecutivo, al Poder Legislativo, al Poder Judicial, a los Entes Autónomos, a los Servicios Descentralizados y a las Intendencias Municipales?

SEÑOR VIERA.- Para las Intendencias requiere una mayoría especial.

SEÑOR LORIER.- En primer lugar, saludamos al señor Senador Viera. Compartimos aspectos de la preocupación por él señalada con relación a lo que le sucede a determinadas categorías poblacionales, con cierta edad, que tienen enormes dificultades para insertarse o reinsertarse en la vida laboral.

Quisiera preguntarle al señor Senador si está proponiendo algo de carácter general o si podría ser algo parecido a lo que se hace con los discapacitados o con otras categorías que también tienen dificultades para insertarse, por lo que se establece un porcentaje en los empleos para esas categorías socio-laborales. Me pregunto si en vez de ser algo total y absoluto que abarcara el conjunto del universo, no se podría estudiar la posibilidad de acotarlo a un porcentaje, como se hace en otros casos, siempre y cuando los objetivos que la administración tenga presentes cuando se hacen los llamados no colidan con la renovación de las plantillas laborales o algo vinculado a ello.

SEÑOR VIERA.- Entiendo el planteo. De más está decir que la Comisión puede hacer las modificaciones que le plazca; es más, creo que sería interesante enriquecer el proyecto con otras ideas y ampliarlo o achicarlo. La inquietud del Senador Lorier, que puedo compartir, iría un paso más allá porque, si no entendí mal, sería como establecer casi la obligación de que en los llamados un porcentaje mínimo fuera cubierto con ciudadanos de más de cuarenta años. Esto podría ser posible, aunque va un paso más allá e implicaría -razonando en voz alta- el riesgo de entrar en la casuística y tener que analizar situación por situación para determinar un mínimo. En principio, nuestra idea es asegurar un mínimo para que exista la posibilidad de concursar en igualdad de condiciones. Creo que a nadie se le ocurre hacer un llamado excluyendo, por ejemplo, a discapacitados, pero en este caso se hace una exclusión que va contra los mayores de determinada edad. Eso es una discriminación enorme porque se trata, además, de ciudadanos que no pueden jubilarse. Entonces, la idea es que esté prohibido discriminarlos y que en los llamados no se establezca una edad límite, de modo que todos puedan concursar, obviamente, con las excepciones que correspondan. En lo personal, en este

sentido, pensé en tomar como excepciones a la Policía y al Ejército. Tal vez puede haber alguna otra excepción y se puede dejar abierta otra posibilidad, pero me parece que de todos modos no habría que dejar demasiado abierta esa opción. Creo que lo mejor, tal como dice el artículo 76 de la Constitución, es que todos tengan derecho a ocupar cargos públicos y que, después, sean los talentos y las virtudes los que determinen la diferencia en un concurso o en una prueba. Este es un tema que no es de ahora sino de hace mucho tiempo y se ha ido acrecentando. Incluso, cuando todavía no era Legislador me parecía que esos límites eran una discriminación espantosa. Se puede ir más allá y agregar algunos mínimos de plazas que se ubiquen en esa franja de ciudadanos, pero que, en definitiva, esté prohibido discriminarlos y que tengan la misma posibilidad de participar en concursos.

SEÑORA DALMÁS.- Quizás mi pregunta sea de Perogrullo porque no estoy viendo toda la normativa, pero me gustaría saber si se incluiría en este artículo 1º a ciudadanos que han sido funcionarios públicos y que hoy no lo son por haber sido destituidos, por ejemplo. Hay muchos ciudadanos que se han ido del Estado -de la plantilla de funcionarios- mucho antes, o con incentivos.

SEÑOR VIERA.- El artículo 1º es de principios, es declarativo y recoge un principio constitucional. Puede ser discutida la conveniencia de esto al considerarse la redacción porque puede haber casos, como dice la señora Senadora, de ciudadanos cuya limitante no es la edad sino otra circunstancia. De pronto, el texto puede ser redactado de otra manera o hasta eliminado porque no hace a la cuestión. Creo que el más importante es el artículo 2º, que establece la prohibición de poner ese límite.

SEÑOR TAJAM.- Las discriminaciones siempre son odiosas y deben ser rechazadas, en eso estamos de acuerdo. De todas maneras, el proyecto debería compatibilizarse con una necesidad que tiene el Estado de rejuvenecer la plantilla de funcionarios del sector público porque siempre se ha dicho que está demasiado envejecida. Creo que en parte del discurso de todos los partidos políticos ha estado la idea de rejuvenecer la plantilla del sector público porque ese factor siempre fue un problema en sí mismo. Me parece que deberíamos acompasar este proyecto con esa situación. Sin dudas, hay algunos límites y creo que no es el límite físico el que determina que un funcionario se retire o no. Llega a su etapa jubilatoria, pero quizás después pueda reincorporarse al mercado laboral o continuar según la especialización. En ese caso, entrarían otros elementos en juego, que son específicos y que pueden hacer que determinadas personas sigan trabajando más allá de la edad. Justamente, estuvimos viendo un proyecto de ley que compatibiliza la jubilación con la actividad, en determinados sectores económicos en los que hay problemas de oferta de trabajo. Me parece que deberíamos compatibilizar la situación de esa manera.

Como bien decía el señor Senador Viera, es un proyecto de ley para enriquecerlo y creo que toda la dimensión de no discriminación absoluta, de alguna manera puede contradecirse con estos otros objetivos de especializar a los trabajadores públicos y rejuvenecer la plantilla.

El señor Senador Lorier mencionaba el caso de un discapacitado, pero es cierto que nos llevaría a una cuestión de cuota obligatoria, sobre la que podríamos pensar. Actualmente, en general, la cuota obligatoria está más orientada hacia el trabajo de los jóvenes y de las mujeres. Si miramos las tasas de desempleo, es ahí donde tenemos el problema más grave porque en una tasa total que ha ido bajando, pero que hoy se ubica en 6,5%, los menores de 25 años alcanzan el 19,3% y las mujeres el 26%. Sin embargo, para los mayores de 25 años, es solamente del 4%. Es cierto que hay un universo que deberíamos definir más o menos dentro del *quantum* que mencionaba el señor Senador. No es el más afectado, pero hay que prestarle atención por determinadas cuestiones. Por ejemplo, se decía que hay ciudadanos que no pueden jubilarse y necesitan hacerlo, pero de pronto se encuentran con algunas discriminaciones que les impiden abarcar toda la causal jubilatoria. Ese es un punto a tener en cuenta.

SEÑOR LORIER.- Estuve mirando el informe de la Comisión de Asuntos Jurídicos, a quien le solicitamos una opinión sobre el tema y nos dijo: “La Administración puede autolimitarse, siempre dentro de un marco racional de decisión y establecer limitaciones para el ingreso a la función pública, ejerciendo racionalmente su potestad de definir los criterios de conformación de su plantilla. Se ha considerado, en definitiva, que las decisiones adoptadas en tal sentido -esto es, que impongan limitaciones como las mencionadas ut supra- serán legítimas en tanto respondan a la mejor prestación del servicio y por tanto convenientes”. Creo que es un poco lo que venimos señalando junto con el

señor Senador Tajam, en el sentido de que hay políticas que tiene que adoptar la Administración para rejuvenecer su plantilla, porque todos los partidos reconocemos que está envejecida. Cuando propongo estudiar esta cuestión, no dejo de estar de acuerdo con lo otro.

Ahora bien, creo que en aquellos casos en que no exista estrictamente esta necesidad, deberíamos tener la oportunidad de ubicar una cuota para este sector. Reconozco que es compleja la situación de estas personas en lo que respecta a su vida, o a la finalización de la misma, puesto que se quedan a mitad de camino y no saben a dónde pueden ir. Eso genera situaciones que repercuten muy fuertemente en lo psicológico, pues es como que se salen del mundo. Esto sucede aquí y en todos lados.

Entonces, sin perder de vista las políticas generales -creo que todos los partidos compartimos la idea de que hay que rejuvenecer, renovar y dar un fuerte empuje a la Administración pública- considero que se podría estudiar si no hay algún nicho para estas situaciones; creo que eso sería lo más realista, y lo otro lo veo tan general, que quizás no derive en nada.

SEÑOR VIERA.- Entiendo que desde el punto de vista del Administrador, muchas veces se pongan esas limitantes con la legislación vigente -tal cual lo informa Asuntos Jurídicos- pues están dentro de sus potestades. Justamente, eso es lo que dice el informe y lo que, de alguna manera, intentamos corregir. Es decir, me refiero a que la legislación no permita utilizar siempre la política de que es mejor tener funcionarios jóvenes, que otros que no lo sean tanto. Nosotros debemos velar por el bien general, y creo que en este caso no se trata de un tema de mayorías o minorías, aunque haya un porcentaje más reducido de ciudadanos que estén en esas condiciones. Creo que debemos ponernos en el lugar de una persona que tiene 40 años, que pierde su empleo y tiene que reinsertarse; de por sí, le será más difícil y tendrá menos posibilidades que un joven, ya que está capacitado y preparado en otra época, para otro momento y, posiblemente, para otro trabajo. Es decir que deberá volver a reciclarse y recapacitarse, y tendrá mayores dificultades teniendo en cuenta las propias exigencias de un mercado que va a comparar, elegir y establecer pruebas, concursos o criterios de selección que no lo van a favorecer. Por supuesto que la situación se agudiza si a eso agregamos que, de pronto, no tiene ni siquiera el derecho a inscribirse porque excede el límite de edad. Aclaremos que estamos hablando de una persona de 40 años y no de una de 60, que ya está cerca de la edad de jubilarse; está claro que una persona de 40, 42 ó 45 años no puede jubilarse y, además, ni siquiera puede presentarse a un llamado público. Me parece que esta es una discriminación que al menos el Estado no debería hacer, de acuerdo a nuestros principios constitucionales. Si el camino para solucionar esta problemática es establecer algunos porcentajes o cuotas, lo tomaremos como un avance, pero yo considero que, de acuerdo al principio de igualdad de oportunidades, el Estado no debería discriminar por edad. A mi entender, se trata de una discriminación inadmisible.

SEÑOR PRESIDENTE.- Creo que este es un tema muy importante y, al mismo tiempo, complejo. Se supone que en la inmensa mayoría de las situaciones, se trata de ex trabajadores del sector privado -normalmente el sector público, salvo que existieran causales muy determinadas, inhabilita para presentarse- que han quedado desempleados en una etapa productiva importante de su vida, y cuya reinserción les cuesta. Hay institutos que se ocupan de eso, pero ello no garantiza nada. O sea, hay políticas públicas orientadas a esta problemática, y que todos conocemos. Quizás podría ayudar que se tuviera en cuenta algún parámetro en los concursos a los que convoque el Estado, en materia de puntajes o algo similar que se vincule con esto.

La situación puede encararse de diferentes maneras, pero, sin duda, el problema existe.

También es cierto que debemos defender la eficiencia de la Administración Pública -dado que presenta enormes carencias- y el ingreso a una edad muy tardía, en lugar de solucionar un problema, significaría hacer una inversión muy importante sin dar salida a la dificultad de la gestión pública. Pero hay que tener en cuenta que el Estado está al servicio de la sociedad, y no a la inversa.

Nos comprometemos a estudiar esta iniciativa, a analizarla desde distintos puntos de vista y hacer las consultas pertinentes.

SEÑOR VIERA.- Sin duda, este asunto puede ser muy enriquecido, considerando vuestros conocimientos y experiencia.

SEÑOR DA ROSA.- ¿Me permite, señor Presidente?

SEÑOR PRESIDENTE.- Por supuesto, señor Senador. Es más, usted ya debería asumir la Presidencia de la Comisión; estoy usurpando su lugar.

(Hilaridad.)

SEÑOR DA ROSA.- Creo que hay algunos antecedentes que pueden tenerse en cuenta para estudiar un camino a seguir. Me refiero, por ejemplo, a una disposición legal -aunque sé que algunas veces no se cumple- que obliga a las instituciones del Estado a incluir un determinado porcentaje de funcionarios discapacitados en su personal. Obviamente, no estoy comparando la situación de los discapacitados con la de las personas de avanzada edad, que pueden estar plenamente capacitados para ejercer la función; simplemente señalo que existen antecedentes de este tipo.

Asimismo, a veces se piensa -me baso en los años de experiencia que uno tiene en la gestión- que cuando una persona de determinada edad se va de un puesto, la Administración gana en eficiencia al ingresar alguien joven. Sin embargo, eso no siempre es así; no lo es. En lo personal, me ha tocado vivir experiencias en determinados lugares en los que se ha ido gente por haber llegado a cierta edad, por haberse jubilado o por recibir incentivos, y al ingresar otras personas más jóvenes, las cosas empeoraron en lugar de mejorar. Entonces, considero que podría tenerse en cuenta o, por lo menos, explorarse una solución en ese sentido.

Obviamente, también comprendo las razones expuestas por el señor Senador Rubio porque muchas veces nos hemos quejado de que el promedio de edad existente a nivel de los funcionarios públicos es demasiado alto. Eso también hay que ponerlo sobre la mesa. De todos modos, creo que puede haber un camino intermedio; me refiero a la posibilidad de que aquellas personas que hayan demostrado ser funcionarios de absoluta solvencia, de total idoneidad y responsabilidad en su gestión en la actividad privada, sirvan al Estado en lugar de quedar tirados y varados al costado de la vida. Ese también es otro elemento que pesa.

Por eso, me parece que debemos buscar un camino intermedio y tomarlo como experiencia. Personalmente, considero que es una buena idea en la que podemos trabajar.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Gracias, señor Senador.

Agradecemos también al señor Senador Viera el aporte realizado.

En lo personal, cedo la Presidencia de la Comisión a quien corresponde.

(Ocupa la Presidencia el señor Senador Da Rosa.)

SEÑOR VIERA.- Agradezco nuevamente la invitación de la Comisión y la atención dispensada. Estoy seguro de que se van a encontrar caminos en los que podamos ayudar a las personas desempleadas con más de cuarenta años de edad.